

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Костромской государственный университет»
(КГУ)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Построение карьеры специалиста

Специальность: 38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация: Экономическая безопасность

Квалификация выпускника: Экономист

Кострома
2022

Рабочая программа дисциплины «Построение карьеры специалиста» разработана в соответствии: с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – специалитет по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, Приказ Минобрнауки России от 14.04.2021 № 293 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитет по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, с учебными планами по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, специализация Экономическая безопасность.

Разработал: Селиванова Лариса Ивановна, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, к.пс.н., доцент

Рецензент: Тимонин Александр Юрьевич, доцент кафедры экономики и экономической безопасности, к.э.н., доцент

ПРОГРАММА УТВЕРЖДЕНА:

Заведующий кафедрой экономики и экономической безопасности
Палаш Светлана Витальевна, к.э.н., доцент
на заседании кафедры экономики и экономической безопасности
(протокол заседания кафедры № 9 от 25.04.2022 г.)

ПРОГРАММА ПЕРЕУТВЕРЖДЕНА:

Заведующий кафедрой экономики и экономической безопасности
Палаш Светлана Витальевна, д.э.н., доцент
на заседании кафедры экономики и экономической безопасности
(протокол заседания кафедры № 8 от 24.04.2023 г.)

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины – является подготовка обучающихся к различным видам профессиональной деятельности посредством обеспечения формирования компетенций, предусмотренных ФГОС ВО, в части представленных ниже знаний, умений и навыков.

Задачи курса:

1. Сформировать знания о новых подходах к построению карьеры в условиях четвертой промышленной революции.
2. Познакомить с национальной системой компетенций и квалификаций.
3. Обучить современным стратегиям и технологиям поиска работы и социально-профессиональной самопрезентации.

Поскольку дисциплина «Построение карьеры специалиста» имеет прикладной характер, важное место отводится приобретению практических навыков в этой сфере. По курсу предусмотрено необходимое количество часов, как для аудиторной, так и самостоятельной работы студентов. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, круглых столов, диспутов, тренингов. Самостоятельная работа предусматривает изучение, обобщение и анализ материалов по темам курса, интерактивную деятельность на крупнейших Интернет-порталах по поиску работы. Преподавание дисциплины осуществляется с учетом опыта работы Регионального Центра содействия занятости и адаптации к рынку труда студентов и выпускников.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Освоить компетенции:

Код и наименование универсальной компетенции выпускника:

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции выпускника:

ИК УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста в течении всей жизни

ИК УК-6.2. Проводит рефлексю своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования в течении всей жизни

Код и наименование результатов обучения по универсальной компетенции выпускника:

ИК УК-6.1. 3-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития

ИК УК-6.1. 3-2. Знает способы самооценки и самоопределения

ИК УК-6.1. У-1. Умеет оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты

ИК УК-6.2. У-1. Умеет провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности

ИК УК-6.2. У-2. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития

Знать:

- новые подходы к построению карьеры на рынке компетенций;

Уметь:

- выстраивать индивидуальную стратегию непрерывного профессионального развития и построения карьеры;

Владеть:

- информацией о национальной системе компетенций и квалификаций, утвержденных профстандартах в выбранной профессиональной области.

Освоить компетенции:

- способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

4. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана. Изучается во 2 семестре для очной формы обучения, на 1 курсе для заочной формы обучения.

Знания, умения, навыки и компетенции, полученные в процессе изучения дисциплины «Банковское дело» используются при изучении последующих дисциплин, при прохождении практики, подготовке к сдаче и сдаче государственной итоговой аттестации.

4. Объем дисциплины (модуля)

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием академических (астрономических) часов и виды учебной работы

Виды учебной работы	Всего по очной форме обучения	Всего по заочной форме обучения
Общая трудоемкость в зачетных единицах	2	2
Общая трудоемкость в часах	72	72
Аудиторные занятия в часах	26	8
Лекции	16	2
Практические занятия	10	6
Лабораторные занятия	-	
Самостоятельная работа в часах	45.75	59.75
ИКР	0,25	0,25
Контроль		4
Виды итогового контроля (трудоемкость в зачетных единицах)	Зачет	Зачет

4.2. Объем контактной работы на 1 студента

Виды учебных занятий	Количество часов по очной форме обучения	Количество часов по заочной форме обучения
Лекции	16	2
Практические занятия	10	6
Контрольные работы	-	
Консультации		
Зачет/зачеты	0.25	0.25
Экзамен/экзамены		
Курсовые работы	-	
Всего	26.25	8.25

5.Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием количества часов и видов занятий

5.1. Тематический план учебной дисциплины

5.1.1. Тематический план учебной дисциплины (очное)

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические	Лабораторные	
1	Построение и развитие карьеры в XXI веке	10	4	-	-	6
2	Четвертая промышленная революция и рынок компетенций.	10	4	-	-	6
3	Национальная система компетенций и квалификаций	15	2	4	-	9
4	Современные стратегии и технологии поиска работы	13	2	2	-	9
5	Стратегии социально-профессиональной самопрезентации молодых кадров	13	2	2	-	9
6.	Карьерное портфолио	10.75	2	2	-	6,75
7	Контроль (зачет)	0.25	-	-	-	
	Итого:	72	16	10		45.75

заочное обучение

№	Название раздела, темы	Всего з.е/час	Аудиторные занятия			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические	Лабораторные	
1	Построение и развитие карьеры в XXI веке	12	2	-	-	10
2	Четвертая промышленная революция и рынок компетенций.	10	-	-	-	10
3	Национальная система компетенций и квалификаций	12	-	2	-	10
4	Современные стратегии и технологии поиска работы	12	-	2	-	10
5	Стратегии социально-профессиональной	11	-	1	-	10

	самопрезентации кадров	молодых				
6.	Карьерное портфолио	10.75	-	1	-	9.75
7	Контроль (зачет)	4+0.25	-	-	-	
	Итого:	72	2	6		59.75

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Построение и развитие карьеры в XXI веке

Сущность и соотношение понятий: направление и направленность подготовки, профессия, должность, квалификация, компетенция. Профессиональный выбор и профессиональное самоопределение. Призвание вместо профессии. Атлас профессий. Доминирующие виды деятельности в выбранной профессии, пучок компетенций. Качества и способности, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности. Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности. Сущность, виды и модели современной карьеры. Виды карьеры: профессиональная и административная; корпоративная и предпринимательская. Кроссотраслевые профессиональные переходы. Соотношение профессионального и должностного развития. Объективные и субъективные критерии успешной карьеры. Карьера молодого специалиста. Подходы в построении карьеры, портфель «проектов/достижений». Этапы построения карьеры и кризисы профессионального развития. Особенности построения карьеры в различных сферах деятельности. Новые сферы занятости: креативная экономика, киберэкономика, человекоориентированные сервисы, новый технологический сектор, экологическая сфера. Цифровая безработица и проблема «лишних» людей.

Тема 2. Четвертая промышленная революция и рынок компетенций.

Основные тренды, определяющие образ рабочего места в 21 веке: демографические изменения, сетевое общество, глобализация, экологизация, цифровизация, автоматизация. Изменение различных секторов экономики и рабочих мест. Этапы промышленных революций. Мир SPoD, VUCA и BANI. Экономика совместного потребления. Общество, сконцентрированное на себе и цифровые технологии. Интернет вещей. Умные города. Большие данные. Робототехника и сервисы. Искусственный интеллект и рабочие места для белых воротничков. Блокчейн, биткоин и цепочка транзакций. 3D-печать и 3D-производство.

Новое понимание компетенции и компетентности. Классификация компетенций. Понятие рынка труда и рынка компетенций. «Длинный хвост» навыков. Новая модель навыков: «мягкие» и «жесткие» навыки (hard skills и soft skills); экзистенциальные навыки и метанавыки. Образование для нового сложного мира. Кризис индустриальной модели образования.

Тема 3. Национальная система компетенций и квалификаций

Профстандарты и независимая сертификация квалификаций. Дорожная карта «Национальная система компетенций и квалификаций». Роль объединений работодателей в разработке профстандартов. Профстандарты: структура, разработка и утверждение, порядок и условия применения. Независимая сертификация квалификаций. Национальная рамка квалификаций: Центры оценки квалификаций, Экспертно-методические центры, контрольно-измерительные материалы.

Тема 4. Современные стратегии и технологии поиска работы

Открытые и скрытые вакансии и внешний кадровый резерв организации. Активные и пассивные стратегии поиска работы. Обзор различных методов поиска работы и оценка их эффективности. Государственная служба по труду и занятости: специфика деятельности и виды услуг. Виды учета и присвоение статуса безработного. Кадровые агентства и агентства по трудоустройству – различия в целевой аудитории клиентов. Рекрутинговый бизнес в России. Обзор рынка кадровых агентств города.

Технология инициативного обращения к работодателю. Технология поиска работы с использованием интернет-ресурсов, универсальные и специализированные рабочие сайты. Костромская и московская специфика рынка труда молодых специалистов. Целевая группа работодателей для выпускников различных специальностей.

Требования работодателей к соискателям и оценка готовности к занятию должности. Ожидания работодателей от потенциальных работников: портрет «идеального» кандидата.

Ожидания соискателей от работодателей по содержанию работы, а также уровню и формам оплаты труда. Рейтинги работодателей по различным критериям. Молодежный HR-брендинг. Портрет «идеального» работодателя. Признаки «хорошего» и «плохого» работодателя в содержании объявления о вакансии в организацию.

Тема 5. Стратегии социально-профессиональной самопрезентации молодых кадров.

Этапы подбора персонала в организацию. Участие соискателя в отборочных процедурах и мишени влияния. Эффективное и уверенное поведение кандидата. Конкурентоспособное вхождение в организацию. Заключение трудового договора.

Стратегии и техники самопрезентации соискателя. Эффективные стратегии студента и молодого специалиста. Особенности вербального и невербального поведения. Индикаторы социальной и профессиональной компетентности соискателя. Карьерная самопрезентация посредством аккаунта в социальных сетях.

Подготовка к телефонному интервью и собеседованию. Этапы и группы вопросов на собеседовании, эффективные ответы и типичные ошибки выпускников. Причины отказа в приеме на работу. Уверенное поведение на отборочном собеседовании. Видеорезюме и онлайн-интервью.

Тема 6. Карьерное портфолио

Комплект представительских документов: современные требования и стандарты. Структура профессионального резюме, его целевая направленность и правила оформления. Признаки конкурентоспособного резюме и основные ошибки студентов и выпускников. Мотивационное (сопроводительное письмо): цель, структура и шаблон для заполнения. Рекомендательное письмо: назначение, стиль и структура. Примеры рекомендательных писем для студента и выпускника. Виды документов об основном и дополнительном образовании и их ценность: сертификат, удостоверение, свидетельство, диплом. Виды, требования и оформление карьерного портфолио выпускника. Электронное портфолио.

6. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

6.1. Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов включает изучение курса «Построй свою карьеру» на платформе https://openedu.ru/program/spbu/CAREERB/?session=self_paced_2022 Программа включает в себя пять самостоятельных и, в то же время, взаимосвязанных модулей, включающий в себя системный подход к построению карьеры: анализ карьерного рынка, анализ своих конкурентных преимуществе построение своего профессионального и карьерного профиля, анализ компаний, разработка резюме, подготовка и прохождение собеседование и интервью, в том числе с применением полиграфа, адаптация на новом сете работы и поддержание своей профессиональной карьеры в компании. В процессе

прохождения программы слушатели самостоятельно смогут провести диагностику своих профессиональных компетенций, составить свой профессиональный и карьерный профиль (в курсе описываются и прилагаются валидные, надёжные инструменты, которыми пользуются карьерные консультанты), провести оценку своих карьерных перспектив на основе анализа рынка (с учетом современных требований), провести самостоятельный анализ компаний. В рамках прохождения программы слушатели научатся разрабатывать резюме под компанию. В программе даются практические рекомендации, как подготовиться к собеседованию, интервью, в том числе в формате онлайн. Одним из специфических вопросов является подготовка и прохождение интервью с применением полиграфа (что сейчас является распространённым во многих российских компаниях), анализ и диагностика компаний-мошенников. В программе рассматриваются приемы адаптации на новом месте работы и методы поддержания своей профессиональной карьеры. Программа рассчитана на всех возрастные группы, от молодых специалистов (выделен отдельный вопрос написания резюме без опыта работы) до людей, находящихся на этапе смены и поиска работы. С этой целью отдельно раскрывается вопрос возрастных этапов построения карьеры. Для сохранения успешного карьерного развития дается методика поддержания баланса работы и отдыха.

Курс направлен на обучение современным способам управления карьерой специалиста, освоение базовых техник раскрытия потенциала сотрудника организации, изучение инструментов управления профессиональной траекторией сотрудника, изучение инструментов активизации и формирования профессиональной перспективы сотрудника.

Каждый раздел курса завершается выполнением контрольного теста. Контроль выполнения которого осуществляется на основе предъявляемых студентами скриншотами страниц прогресса курса. Изучение курса рассчитано на 5 недель.

Методические рекомендации для подготовки к семинарским занятиям.

Семинарское занятие подразумевает два вида работ: подготовку сообщения на заданную тему и участие в обсуждении проблемы, затронутой сообщением. Сообщение не является принципиальным моментом семинара, будучи только провокацией, катализатором следующего за ним обсуждения. Сообщение должно занимать по времени не более 3 – 5 минут. Основным видом работы на семинаре – участие в обсуждении проблемы. Принципиальной разницы между подготовкой сообщения и подготовкой к обсуждению не существует. Отличие состоит в более тщательной работе с готовым материалом – лучшей его организации для подачи аудитории. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, т. е. с обращения к планам семинарских занятий. Определиться с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Имейте в виду, что в семинаре участвует вся группа, а потому задание к практическому занятию следует распределить на весь коллектив. Задание должно быть охвачено полностью и рекомендованная литература должна быть освоена группой в полном объёме. Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника крайне недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному семинару или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступать собственно к подготовке к семинару. Работа над литературой, статья ли это или монография, состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы. Прежде, чем браться за конспектирование, скажем, статьи, следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы

составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование – дело очень тонкое и трудоёмкое, в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда вкупе с творческой переработкой идей, в нём содержащихся. Конспектирование – один из эффективных способов усвоения письменного текста. Хотя само конспектирование уже может рассматриваться как обобщение, тем не менее есть смысл выделить последнееособицей, поскольку в ходе заключительного обобщения идеи изучаемой работы окончательно утверждаются в сознании изучающего. Достоинством заключительного обобщения как самостоятельного этапа работы с текстом является то, что здесь читатель, будучи автором обобщений, отделяет себя от статьи, что является гарантией независимости читателя от текста. Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к семинару следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Вот несколько правил поведения на семинарских занятиях: на семинар желательно являться с запасом сформулированных идей, хорошо, если они будут собственного производства; если вы собираетесь пользоваться чужими формулировками, то постарайтесь в них сориентироваться как можно лучше; если вы что-то решили произнести на семинаре, то пусть это будет нечто стоящее – не следует сотрясать воздух пустыми фразами; выступления должны быть по возможности компактными и в то же время вразумительными, не занимайте эфир надолго. Старайтесь не перебивать говорящего, это некорректно; замечания, возражения и дополнения следуют обычно по окончании текущего выступления. На семинаре идёт не проверка вашей подготовки к занятию (подготовка есть необходимое условие), но степень проникновения в суть материала, обсуждаемой проблемы. Поэтому беседа будет идти не по содержанию прочитанных работ; преподаватель будет ставить проблемные вопросы, не все из которых могут прямо относиться к обработанной вами литературе. По окончании практического занятия к нему следует обратиться ещё раз, повторив выводы, сконструированные на семинаре, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе – для этого в течение семинара следует делать небольшие пометки. Таким образом практическое занятие не пройдёт для вас даром, закрепление результатов занятия ведёт к лучшему усвоению материала изученной темы и лучшей ориентации в структуре курса Отечественной истории. Вышеприведённая процедура должна практиковаться регулярно – стабильная и прилежная работа в течение семестра суть залог успеха на сессии.

6.2. Тематика и задания для практических занятий

Тема 3. Национальная система компетенций и квалификаций

Семинар

1. Анализ профстандартов в области экономики и менеджмента: структура, разработка и утверждение, порядок и условия применения.
2. Центры оценки квалификаций в области экономики и менеджмента.

Задание: Проанализировать выбранный и утвержденный профстандарт на предмет обобщенных трудовых функций и личной готовности к их выполнению. Сформулировать рекомендации по подготовке к независимой сертификации квалификаций по выбранному профстандарту.

Методические рекомендации: посетить сайт <http://profstandart.rosmintrud.ru/>, найти интересующий профстандарт и изучить его на предмет выделенных обобщенных трудовых функций, уровней квалификаций и требований к образованию. Сделать выводы по личному соответствию и готовности к выполнению профессиональной деятельности.

Тема 4. Современные стратегии и технологии поиска работы

Семинар

1. Обоснование индивидуальной стратегии поиска работы.
2. Государственная служба по труду и занятости: специфика деятельности и виды услуг в Костроме. Виды учета и присвоение статуса безработного.
4. Кадровые агентства и агентства по трудоустройству – различия в целевой аудитории клиентов. Рекрутинговый бизнес в России. Обзор рынка кадровых агентств города Костромы.
5. Обсуждение опыта инициативного обращения к работодателю.
6. Технология поиска работы с использованием интернет-ресурсов, универсальные и специализированные рабочие сайты.
7. Обсуждение примеров перспективных и тупиковых вакансий.
8. Контроль самостоятельной работы.

Задание: подобрать материал о целевых работодателях.

Методические рекомендации: используя справочно-информационные системы ПУЛЬС и ДУБЛЬ-гис сначала составить перечень организаций–работодателей в которых возможно трудоустройство по полученной профессии. Далее проанализировать информацию об этих компаниях, посетив их интернет-сайты и дать оценку перспективности трудоустройства на различные должности.

Форма контроля: отчет по исследовательской работе.

Тема 5. Стратегии социально-профессиональной самопрезентации молодых кадров.

Семинар-тренинг.

1. Отработка навыков вербального и невербального поведения. Индикаторы социальной и профессиональной компетентности соискателя.
2. Подготовка к телефонному интервью и собеседованию. Этапы и группы вопросов на собеседовании, эффективные ответы и типичные ошибки выпускников.
3. Типичные причины отказа в приеме на работу.
4. Тренинг уверенного поведения на отборочном собеседовании.
5. Обсуждение примеров онлайн-интервью.
6. Оценка профессионального потенциала с помощью психодиагностического комплекса «Профкарьера», разработанного ОО «Лаборатория Гуманитарные технологии», г. Москва.

Тема 6. Карьерное портфолио.

Семинар 1.2.3.

1. Обсуждение примеров карьерного портфолио: комплект представительских документов. Современные требования и стандарты. Типичные ошибки.
2. Контроль самостоятельной работы.

Задание: подготовить пакет представительских документов для работодателей

Методические рекомендации: посетить университетский сайт ksu.edu.ru и в разделе «карьерное портфолио» изучить комплект документов для работодателей, можно воспользоваться предложенными образцами.

Форма контроля: участие в конкурсе резюме.

7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины *а) основная:*

1. Шапиро, С.А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 300 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9323-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693>

2. Карьерный менеджмент: Учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина; Под общ. ред. С.Д. Резника. - 2-е изд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 237 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009452-6, 200 экз.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=443291>

3. Селиванова, Л.И. Управление человеческими ресурсами и карьерное консультирование молодежи. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2014. – 412 с. ISBN 978-5-7591-1457-4

б) дополнительная:

Зайцев, Геннадий Григорьевич. Управление деловой карьерой : учеб. пособ. по спец. "Управление персоналом" / Зайцев Геннадий Григорьевич, Черкасская Галина Викторовна. - Москва : Академия, 2007. - 256 с. - (Высшее профессиональное образование). - УМО спец.-Управление персоналом. - ОПД. - ISBN 978-5-7695-3178-1 : 124.74; 280.00.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

В качестве учебно-методической поддержки изучения курса «Построение карьеры на рынке компетенций» используется Online-курс «Менеджмент профессиональной траектории (Career path management)» на платформе [«https://www.coursera.org/learn/management-proftraektorii](https://www.coursera.org/learn/management-proftraektorii) разработанный Томским государственным университетом.

- <https://kostroma.hh.ru/> - IT-сервис по поиску работы и подбору сотрудников. Работа, вакансии, база резюме, поиск работы на HeadHunter (hh.ru)

- <https://www.superjob.ru/> - IT-сервис по поиску работы и подбору сотрудников.

- <https://www.avito.ru> > Кострома > Работа - IT-сервис по поиску работы и подбору сотрудников.

- <http://profstandart.rosmintrud.ru/> - Сайт Росминтруда, содержащий профстандарты, включенные в реестр Минтруда РФ.

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Место проведения занятий: ул. 1 Мая 14а, корпус В1, ауд. 12 на 32 посадочных места, оснащена мультимедиапроектором, экраном, доской, имеется свободный доступ WiFi, может быть приспособлена для тренинговых занятий.

Место проведения психологического тестирования: ул. 1 Мая 14, корпус А1, ауд. 3-217, компьютерный класс на 7 посадочных мест, установлена автоматизированная методика «Бизнес-профиль», разработчик – ОАО «Лаборатория «Гуманитарные технологии», г. Москва, лицензия на 2 года, безлимитное количество протоколов.